



## Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok

Esi Sriyanti<sup>1\*</sup>, Seflidiana Roza<sup>2</sup>, Rahmadina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

\*Email: [sriyantiesi01@gmail.com](mailto:sriyantiesi01@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [rseflidiana@gmail.com](mailto:rseflidiana@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahmadina1011@gmail.com](mailto:rahmadina1011@gmail.com)<sup>3</sup>

Alamat: Solok, Sumatera Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: [sriyantiesi01@gmail.com](mailto:sriyantiesi01@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to examine the influence of rewards and competence on employee performance at the Solok City Regional Disaster Management Agency, using a quantitative approach with a sample of 64 respondents. Based on the t-test results for variable X1 (Reward), the t-value of 0.884 is lower than the t-table value of 1.999, and the significance level of 0.380 exceeds 0.05, indicating that the reward variable does not significantly affect employee performance (Y). Meanwhile, for variable X2 (Competence), the t-value of 4.529 exceeds the t-table value of 1.999, and the significance level of 0.000 is below 0.05, showing that competence has a significant effect on employee performance. The F-test analysis reveals an F-value of 16.368, which is higher than the F-table value of 3.15, meaning that both Reward (X1) and Competence (X2) collectively influence employee performance. Additionally, the R Square value of 0.349 indicates that 34.9% of employee performance can be explained by Reward and Competence, while the remaining 65.1% is influenced by other variables not covered in this research.

**Keywords:** Reward, Competence, Employee Performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 64 responden. Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel X1 (Reward) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,884 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,999 dan taraf signifikansi sebesar 0,380 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel X2 (Kompetensi) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,529 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,999 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis uji-F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,368 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,15 yang berarti bahwa secara bersama-sama Reward (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu nilai R Square sebesar 0,349 menunjukkan bahwa 34,9% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Reward dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Reward, Kompetensi, Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam suatu organisasi maupun lembaga pemerintahan. SDM yang berkualitas mampu mengoptimalkan potensi pegawai melalui strategi-strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi pemerintah secara maksimal (Amaliah et al., 2022). Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan organisasi, terutama dalam pelayanan publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). BPBD merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap penanggulangan bencana di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Sebagai lembaga strategis dalam mitigasi

dan penanganan bencana, BPBD dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas., (Sunarti & Aryani, 2024).

Kinerja pegawai, atau job performance, merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu indikator perkembangan suatu instansi dapat dilihat melalui hasil evaluasi kinerja pegawainya. Kinerja sering dijadikan tolok ukur keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Informasi mengenai kinerja merupakan aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu merekrut calon pegawai yang memenuhi kualifikasi tertentu agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Fokus utama yang perlu diperhatikan adalah bagaimana performa pegawai tersebut, apakah sudah menunjukkan hasil kerja yang optimal atau belum, (Nirwana et al. 2024).

Reward dan kompetensi memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian reward yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kompetensi yang memadai menjamin pegawai mampu menjalankan tugas dengan baik. Jika salah satu dari kedua faktor ini tidak berjalan secara maksimal, maka performa pegawai cenderung menurun. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok dalam memberikan pelayanan optimal, khususnya saat terjadi keadaan darurat yang membutuhkan tindakan cepat dan tepat. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa kinerja pegawai BPBD Kota Solok belum sepenuhnya maksimal. Beberapa pegawai merasa bahwa penghargaan atau imbalan yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, yang diduga berdampak negatif terhadap performa kerja. Selain itu, kompetensi di antara pegawai belum merata, baik dalam hal keterampilan teknis maupun kemampuan interpersonal, yang berpotensi menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Melihat berbagai fenomena yang terjadi, peneliti merasa terdorong untuk melakukan studi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Adapun penelitian ini mengusung judul “Pengaruh Reward dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok”. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai, sehingga instansi dapat menyusun langkah strategis yang lebih efektif. Strategi tersebut dapat berupa pemberian penghargaan yang lebih optimal maupun peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan performa kerja pegawai di BPBD Kota Solok.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, atau yang dikenal juga sebagai job performance, merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Salah satu metode untuk menilai kemajuan suatu organisasi atau instansi adalah melalui evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai. Penilaian ini difokuskan pada tingkat kecakapan serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang diukur secara objektif menggunakan standar tertentu dan dilakukan secara rutin, (Roza, Nirwana, & Akkiyas, 2024).

Kinerja dapat diartikan sebagai serangkaian pencapaian yang menunjukkan pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diminta. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai berhasil memenuhi target atau tujuan yang telah diberikan. Tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas serta kemampuan mencapai sasaran yang ditetapkan menjadi indikator utama dalam menilai kinerja. Suatu kinerja dianggap efektif dan berhasil apabila tujuan yang diharapkan dapat dicapai secara optimal, (Sriyanti, Arfimasri, & Syafitri, 2023).

Menurut Kasmir (2021), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil kerja maupun perilaku kerja, di antaranya :

1. Kompetensi dan keterampilan individu
2. Desain atau perencanaan pekerjaan
3. Gaya dan kualitas kepemimpinan
4. Tingkat kepuasan dalam bekerja
5. Kondisi serta suasana lingkungan kerja

### Reward

Istilah "reward" berasal dari bahasa Inggris yang berarti penghargaan atau hadiah. Reward merupakan bentuk pemberian kepada seseorang atas tindakan atau pencapaian tertentu sebagai bentuk penghargaan, ucapan terima kasih, dan perhatian. Reward berperan sebagai bentuk apresiasi terhadap upaya dalam menciptakan tenaga kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan, melalui proses pembinaan yang seimbang. Pembinaan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sebagai wujud nyata dari pembinaan tersebut, reward diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Reward terbagi menjadi

dua kategori, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik berasal dari pihak luar, sementara penghargaan intrinsik berasal dari dalam diri individu, yang mencakup rasa pencapaian, penyelesaian tugas, dan otonomi pribadi, (Mardiana & Saleh, 2021).

Pemberian reward kepada pegawai dapat dilakukan dalam dua bentuk, yaitu (Sriyanti, Nasrah, & Triani, 2023):

1. Bentuk finansial

Reward finansial mencakup kompensasi dalam bentuk uang, seperti insentif, bonus, komisi, bagi hasil, serta berbagai tunjangan, termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan pendidikan, dan tunjangan tambahan lainnya seperti tunjangan liburan, uang sakit, dan pesangon.

2. Bentuk Non finansial

Reward non-finansial meliputi manfaat yang tidak berupa uang langsung, seperti perlindungan asuransi (jiwa, kesehatan, dan ketidakmampuan), serta jaminan masa depan, seperti program jaminan sosial dan pensiun.

## **Kompetensi**

Kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat dilihat secara nyata dan diterapkan secara efektif untuk mendukung keberhasilan instansi pemerintah, pencapaian kinerja, serta kontribusi individu terhadap organisasi tersebut, (Yeni, Arfimasri, & Maiyanti, 2023).

Kompetensi bukanlah suatu kemampuan yang bersifat tetap dan tidak bisa berubah. Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kompetensi seseorang, antara lain kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut, keterampilan yang dimiliki, pengalaman kerja, sifat kepribadian, dorongan motivasi, serta lingkungan budaya organisasi, (Wibowo, 2022):

1. Kepercayaan dan nilai pribadi
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Sifat atau ciri kepribadian
5. Motivasi
6. Budaya organisasi

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Subjek dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di BPBD Kota Solok, dengan total populasi sebanyak 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini mengkaji pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BPBD Kota Solok yang berjumlah 64 orang sebagai responden. Dalam bagian deskripsi responden, penulis memaparkan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Untuk keperluan pengumpulan data, penulis menyebarkan sebanyak 64 kuesioner kepada para responden.

#### **Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut merupakan penyajian data klasifikasi responden berdasarkan kategori jenis kelamin:

**Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	42	65,63%
2.	Perempuan	22	34,38%
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil penyebaran kuesioner*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai BPBD Kota Solok, dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 42 orang atau 65,63%, sementara pegawai perempuan berjumlah 22 orang atau 34,38%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki di BPBD Kota Solok lebih dominan dibandingkan dengan pegawai perempuan.

### Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Di bawah ini disajikan klasifikasi responden berdasarkan kelompok usia:

**Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	20-30	44	68,75%
2.	31-40	17	26,56%
3.	41-50	3	4,69%
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini merupakan pegawai BPBD Kota Solok, dengan rincian usia sebagai berikut: sebanyak 44 orang (68,75%) berada pada rentang usia 20–30 tahun, 17 orang (26,56%) berada pada rentang usia 31–40 tahun, dan 3 orang (4,69%) berusia 41–50 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BPBD Kota Solok berada dalam kelompok usia 20–30 tahun.

### Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Di bawah ini disajikan tabulasi klasifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir:

**Tabel 3. Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	25	39,06%
2.	D3	10	15,63%
3.	S1	23	35,94%
4.	S2	6	9,38%
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD Kota Solok. Terdapat 25 orang lulusan SMA (39,06%), 10 orang lulusan D3 (15,63%), 23 orang lulusan S1 (35,94%), dan 6 orang lulusan S2 (9,38%). Dengan demikian, mayoritas pegawai BPBD Kota Solok memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, yaitu sebesar 39,06%.

### Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu bentuk model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Model ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel kuantitatif. Bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dalam perhitungan analisis linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,111	5,719		2,467	,016
X1	,112	,126	,104	,884	,380
X2	,557	,123	,534	4,529	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Hasil Pengolahan Data SPSS 19*

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,111 menunjukkan bahwa jika variabel Reward (X1) dan Kompetensi (X2) dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok diperkirakan sebesar 14,111 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Reward (X1) sebesar 0,112 menunjukkan adanya hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan Reward sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,112 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,557 juga menunjukkan hubungan positif. Artinya, peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,557 satuan.

### **Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (Reward dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sementara itu, untuk mengetahui tingkat hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan variabel independen, digunakan nilai R. Adapun hasil dari koefisien determinasi disajikan sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.328	2.95769

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 19

R square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefisien determinasi, yang merepresentasikan seberapa besar persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai ini dinyatakan dalam bentuk persentase sebagai indikator besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel yang ditampilkan, nilai R square tercatat sebesar 0,349 atau setara dengan 34,9%. Artinya, Reward (X1) dan Kompetensi (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,9%, sementara sisanya yaitu 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti Incentif, Kualitas Kerja, dan Produktivitas Kerja.

**Pengujian Hipotesis dengan Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.111	5.719		2.467	.016
X1	.112	.126	.104	.884	.380
X2	.557	.123	.534	4.529	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 19

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Uji t untuk Reward (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Hipotesis diterima apabila nilai t-hitung > t-tabel atau tingkat signifikansi < 0,05. Untuk variabel

Reward (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,884 dan nilai signifikansi 0,380. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,884 < 1,999$ ) dan signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,380 > 0,05$ ), maka hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima. Ini menunjukkan bahwa Reward (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.

2. Uji t untuk Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Pengujian dilakukan dengan cara yang sama, yaitu membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Untuk variabel Kompetensi (X2), diperoleh t-hitung sebesar 4,529 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,529 > 1,999$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis alternatif (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Artinya, Kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Solok.

### **Pengujian Hipotesis dengan Uji Signifikan Simultan (Uji f)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Oleh karena itu, dilakukan pengujian F. Hasil analisis regresi secara simultan melalui uji F (Sahir, 2022) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	286.376	2	143.188	16.368	.000 <sup>a</sup>
Residual	533.624	61	8.748		
Total	820.000	63			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 19*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 16,368 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sementara nilai Ftabel sebesar 3,15. Dari hasil analisis ANOVA tersebut terlihat bahwa Fhitung (16,368) lebih besar dari Ftabel (3,15) dan nilai signifikansinya (0,000) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima dan H0 ditolak.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Reward dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Solok, diperoleh bahwa persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 14,111 + 0,112 X_1 + 0,557 X_2 + e$ , dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,349 atau 34,9%, yang menunjukkan bahwa Reward dan Kompetensi mampu menjelaskan 34,9% variasi dalam Kinerja Pegawai, sedangkan 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung (0,884) lebih kecil dari t tabel (1,999) dan nilai signifikansi (0,380) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial karena nilai t hitung (4,529) lebih besar dari t tabel (1,999) dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Uji simultan juga menunjukkan bahwa Reward dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 16,368 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dan signifikansi sebesar 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, A., Musa, M. I., & Baharuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. JAMANE, 1(1), 55–62.
- Bintoro, & Daryanto. (2020). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan pemberian penghargaan (reward) dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. E-Journal Administrasi Publik, 8(1), 9507–9521.
- Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (Edisi ke-4). PT Raja Grafindo Persada.
- Kaspul, R. H., Nirwana, I., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh pemberian penghargaan dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi, 6(4), 300–308. <https://ojs.co.id/1/index.php/ike/article/view/275>
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. Mutawazin, 2(1), 1–14.
- Nirwana, I., Roza, S., & Akkiyas. (2024). Determinasi sikap dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Solok. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 13(2), 18–32.

- Nurhasanah, N., Perkasa, D. H., Magito, M., Fathihani, F., Abdullah, M. A. F., & Kamil, I. (2023). Keinginan berwirausaha mahasiswa pada pengaruh kompetensi kewirausahaan, motivasi berwirausaha dan kreativitas berwirausaha. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27–44. <https://doi.org/10.32509/jmb.v3i1.2702>
- Nurhayati, Nirwana, I., & Tika, L. D. I. (2024). Analisis kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan keterampilan karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 177–182.
- Permata Sari, C., Nirwana, I., & Yamin, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan karakteristik wirausaha terhadap perkembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) (Studi kasus pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Koto Baru). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 55–68.
- Roza, S., Nirwana, I., & Akkiyas. (2024). Determinasi sikap dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PDAM Kota Solok. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 13(2), 18–32.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi penelitian.
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023). Pengaruh reward dan kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 358.
- Sartika, Pardede, Purnomo, R., & Noviyanti, M. (2023). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BPS se-Sumatera Utara. *ECOBISMA*, 10(1), 1–23.
- Sofiaty, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sriyanti, E., Arfimasri, & Syafitri, E. O. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Sriyanti, E., Nasrah, R., & Triani, F. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Prodi Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*, 7(3), 25002–25009.
- Sunarti, I., & Aryani, L. (2024). Peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karawang dalam tahap pencegahan dan kesiapsiagaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 492–496.
- Wibowo. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Menghadapi tumbuhnya generasi milenial di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0). Depok, Indonesia.
- Yeni, A., Arfimasri, & Maiyanti, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai: Studi kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(3), 103–115. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.351>

Zahara, N., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sawahlunto. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24992–25001.